

Handlingsplan mot diskriminering

Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Utredningen kring aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter inom diskrimineringsområdet	4
Förslaget i korthet.....	4
Lagstiftning – skyddet mot diskriminering	5
Diskrimineringslagen	5
Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning	5
Föräldraledighetslagen	6
Arbetsmiljöverkets föreskrift om kränkande särbehandling.....	6
Lagstiftning – det förebyggande arbetet	7
Aktiva åtgärder.....	7
SAM – Systematiskt arbetsmiljöarbete.....	7
Hur kan vi arbeta aktivt för att främja lika rättigheter och möjligheter?	8
Fallbeskrivning – kön.....	9
Aktiva åtgärder – krav på innehåll i jämställdhetsplan.....	10
Fallbeskrivning – föräldraskap.....	12
Fallbeskrivning – etnicitet/religion/annan trosuppfattning	14
Aktiva åtgärder – etnicitet, religion eller annan trosuppfattning.....	15
Fallbeskrivning – sexuell läggning.....	16
Fallbeskrivning – funktionshinder	18
Fallbeskrivning – könsöverskridande identitet eller uttryck.....	20
Fallbeskrivning – ålder	22
Fallbeskrivning – kränkande särbehandling	24
Samverkan – metod för inflytande.....	25
Hur kan Läkarförbundet utöva inflytande?	25
När det förebyggande arbetet inte räcker till	27
Diskriminering	27
Checklista – direkt diskriminering	27
Checklista – indirekt diskriminering.....	28
Trakasserier	28
Checklista – trakasserier	28
Förbud mot represalier.....	29
Hur hanteras ett diskrimineringsärende?.....	29
Hanteringsordning	29
Kränkande särbehandling	31
Hur hanteras ett ärende gällande kränkande särbehandling?	31
Centrala begrepp	33
Om du vill veta mera – adresser, länksamling och kontaktuppgifter	34
Hur kan vi arbeta praktiskt? Värderingsövningar:.....	35

Inledning

Är diskriminering och missgynnande ett problem i arbetslivet och för läkarkåren? Det beror förstås på vem vi frågar. Samhället förändras – läkarkåren och normen för läkare likaså. Föreställningar om ålder, etnicitet, kön, könsöverskridande identitet och uttryck, funktionshinder, religion, sexuell läggning spelar stor roll när vi möts och de påverkar villkoren i arbetslivet.

Denna handlingsplan mot diskriminering har initierats genom motioner till fullmäktige 2005 MSF om handlingsplan mot diskriminering – 2006 KLF om missgynnande av småbarnsföräldrar samt 2008 Hallands, Blekinges, Jönköpings, Kalmars, Kronobergs och Östergötlands läkarföreningar samt SYLF om deltidarbete i slutenvård.

2009 fick Sverige en ny sammanhållen diskrimineringslag. Lagstiftningen tar sin ansats i de olika konventioner rörande mänskliga rättigheter som Sverige ratificerat och som syftar till att värna alla människors lika värde och rätten att behandlas på lika villkor. Den ska motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. I denna handlingsplan går vi igenom huvuddelarna av den nya lagen och framför allt de regler som gäller hur man kan förebygga diskriminering i arbetslivet. Därutöver berörs även annan lagstiftning till skydd mot missgynnande och kränkande behandling i arbetslivet. Handlingsplanen har ett praktiskt anslag och stor vikt har lagts vid att beskriva vad diskriminering och missgynnande är, hur det kan förebyggas och hur lika möjligheter kan främjas.

Regeringen tillsatte 2009 en utredning med uppdrag att se över hur det förebyggande arbetet inom ramen för diskrimineringslagen, de s.k. aktiva åtgärderna, uppnått syftet att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering. Utredningen lade fram sitt förslag till omfattande förändringar i början av februari 2010. Regeringen har därefter inte tagit upp förslaget för vidare beredning. Stor osäkerhet råder därför om hur utredningens förslag kommer att hanteras vidare och om lagstiftningen kommer att förändras i linje med utredarens förslag. I denna handlingsplan redogörs kortfattat för de förändringar i diskrimineringslagen som utredaren föreslår. I övrigt utgår handlingsplanen från nu gällande lagstiftning.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) övervakar att lagens syften och mål uppnås. DO har gjort uttalanden som visar hur den nya myndigheten ser på sitt uppdrag. Fokus bör ligga på det förebyggande arbetet, de aktiva åtgärderna. De fackliga organisationerna utgör en mycket viktig resurs i det förebyggande arbetet eftersom de både har ett tydligt ansvar enligt lagstiftningen och dessutom har möjligheter till både påverkan och inflytande för att omsätta lagens krav i praktiken. Som exempel på det har angetts att parterna på arbetsmarknaden kan reglera utvecklingsfrågor och det förebyggande arbetet i kollektivavtal.

Det är en avgörande framtidsfråga för läkarkåren att yrket kan attrahera och utveckla den bästa kompetensen. En förutsättning för det är att både utveckling och urval sker på saklig grund. Att individen kan göra val utifrån kompetens, intresse, lust och lämplighet. Att individen ges en professionell utveckling som speglar individuell förmåga oavsett föreställningar om kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder, sexuell läggning, etnicitet, religion, eller funktionshinder. Läkarförbundet har en viktig roll som facklig aktör. Den ska vi använda för att med kraft arbeta mot diskriminering och för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Detta är ytterst en fråga om demokrati och mänskliga rättigheter och Läkarförbundet ska delta i och bidra till detta förändringsarbete.

Sveriges läkarförbund

Centralstyrelsen i augusti 2010

Utredningen kring aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter inom diskrimineringsområdet

Regeringen tillsatte 2009 en utredning med uppdrag att se över hur det förebyggande arbetet inom ramen för diskrimineringslagen, de s.k. aktiva åtgärderna, uppnått syftet att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering. Utredningen lade fram sitt förslag till omfattande förändringar i början av februari 2010. Regeringen har därefter inte tagit upp förslaget för vidare beredning. Osäkerhet råder därför om hur utredningens förslag kommer att hanteras och om lagstiftningen kommer att förändras i linje med utredarens förslag. Nedan redogörs kortfattat för de förändringar i diskrimineringslagen som utredaren föreslår.

Förslaget i korthet:

- Aktiva åtgärder ska bedrivas på samhällsområdena arbetsliv, utbildning och försvarsutbildning.
- Aktiva åtgärder ska bedrivas på alla diskrimineringsgrunder såsom kön, könsidentitet eller könsuttryck, ålder, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning samt funktionsnedsättning.
- Ansvariga för det aktiva åtgärdsarbetet ska redovisa ett systematiskt och målinriktat arbete i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter.
- Det aktiva åtgärdsarbetet ska beskrivas i ett program som upprättas vart tredje år och följs upp årligen.
- Endast arbetsgivare som har minst 25 anställda är skyldiga att bedriva och dokumentera ett aktivt åtgärdsarbete på samtliga diskrimineringsgrunder.
- Lönekartläggning och löneanalys ska utföras vart tredje år på diskrimineringsgrunden kön och inom samhällsområdet arbetsliv.
- Jämställdhetsplan försvinner.
- Uttrycket könsöverskridande identitet eller uttryck ersätts med könsidentitet eller könsuttryck.
- Uttrycket funktionshinder ersätts med funktionsnedsättning.
- DO ska utöva tillsyn och bistå med rådgivning.

Lagstiftning – skyddet mot diskriminering

Det finns ett flertal olika lagar i arbetslivet som utgör skydd för arbetstagare mot diskriminering, kränkande behandling och missgynnande. Detta handlingsprogram utgår främst från diskrimineringslagen, men också från förbudet att missgynna deltidsarbetande, förbudet att missgynna föräldralediga i föräldraledighetslagen samt arbetsmiljöverkets föreskrift om kränkande särbehandling och systematiskt arbetsmiljöarbete.

Diskrimineringslagen

Lagstiftningen gäller på många områden i samhället men här beskrivs endast de regler som omfattar arbetslivet. Lagstiftningen innehåller förutom ett förbud mot diskriminering bl.a. också förbud mot trakasserier och repressalier, skyldighet att utreda trakasserier, definitioner på vad diskriminering är och under vilka förutsättningar en handling är diskriminerande. Lagen syftar både till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett:

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionshinder
- Sexuell läggning
- Ålder.

Förbudet gäller till skydd för den som är arbetstagare, gör en förfrågan om eller söker arbete, gör eller söker praktik, är inhyrd eller inlånad som arbetskraft.

För att främja lika rättigheter och möjligheter innehåller lagen krav på aktiva åtgärder och ett planmässigt arbete för att förebygga diskriminering på grund av kön, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning. Hur ett diskrimineringsärende kan hanteras framgår på sidan 29.

Lagen innehåller regler om s.k. diskrimineringsersättning. Det är en ersättning för den kränkning som överträdelsen inneburit vid brott mot diskrimineringsförbudet samt en ekonomisk ersättning vid brott mot diskrimineringsförbudet i arbetslivet eller brott mot repressalieförbudet.

Diskrimineringslagen gäller även för universitet och högskola. Universiteten ska årligen upprätta en plan – likabehandlingsplan – över vilka åtgärder som behövs för att dels förebygga och förhindra trakasserier och dels främja lika rättigheter och möjligheter för studenter som söker eller deltar i verksamheten oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning

Lagens syfte är att motverka diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning när det gäller löne- och andra anställningsvillkor. Det innebär att en arbetsgivare inte får missgynna en deltidsarbetande arbetstagare genom att exempelvis tillämpa mindre förmånliga löne- eller andra anställningsvillkor av skäl som har samband med deltidsarbete eller tidsbegränsad anställning. Missgynnandeförbudet gäller även villkor som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar deltidsarbetande och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Förbudet gäller inte om tillämpningen av villkoren är berättigad av sakliga skäl, eller kan motiveras av ett berättigat mål och om medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målen.

Föräldraledighetslagen

Lagen innehåller ett förbud mot missgynnande behandling av arbetssökande eller arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet. Missgynnandeförbudet gäller i de flesta situationer när arbetsgivaren leder och fördelar arbetet som t.ex. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju, beslutar om befordran, tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor, säger upp, avskedar, eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare. Förbudet gäller dock inte om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten.

En anledning till att förbudet att missgynna föräldralediga av skäl som har samband med föräldraledigheten finns i föräldraledighetslagen istället för i diskrimineringslagen, är att det inte går att göra relevanta jämförelser mellan behandlingen av en föräldraledig arbetstagare och arbetstagare som är i tjänst, eftersom den föräldraledige inte står till arbetsgivarens förfogande. Därför användes termen missgynnande istället för diskriminering.

Arbetsmiljöverkets föreskrift om kränkande särbehandling

För de fall att diskrimineringslagstiftningen inte kan tillämpas finns även föreskrifter från Arbetsmiljöverket om kränkande särbehandling i arbetslivet (AFS 1993:17).

Med kränkande särbehandling menas återkommande och klandervärda handlingar som riktas mot en enskild arbetstagare. Konflikter och mobbning kan bli kostsamma både för individen och för arbetsplatsen om de inte förebyggs och åtgärdas. Utifrån arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrift om kränkande särbehandling söks orsaken till konflikten i arbetets organisering för att undvika att särskilt skuldbelägga en utsatt individ.

Lagstiftning – det förebyggande arbetet

I förebyggande arbete kan vi finna stöd både i diskrimineringslagen och i arbetsmiljölagstiftningen.

Aktiva åtgärder

Det aktiva åtgärdsarbetet enligt diskrimineringslagen syftar till att förebygga diskriminering gentemot individer och till att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet generellt. De aktiva åtgärderna ska också bidra till att arbetsgivare i högre utsträckning tar tillvara erfarenheter och kompetens oberoende av t.ex. kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och därigenom minska risken för att diskriminering förekommer.

Aktiva åtgärder är ett förändrings- och utvecklingsarbete både på lång och kort sikt. Arbetet ska bedrivas målinriktat och systematiskt. Åtgärderna ska vara konkreta och relevanta för målen. Arbetsgivaren har ansvaret för arbetet som ska ske i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.

För närvarande finns i arbetslivet inget krav på att ha ett aktivt åtgärdsarbete för andra grunder än kön, etnicitet, religion och eller annan trosuppfattning. DO rekommenderar ändå att vi arbetar förebyggande för att förhindra diskriminering på grund av sexuell läggning, funktionshinder, ålder, och könsöverskridande identitet eller uttryck. Förebyggande arbete minskar risken för diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen.

Arbete för att motverka alla former av diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett grund är viktigt. På ett övergripande plan har detta arbetet samma mål oavsett grund, d.v.s. att ingen grupp ska diskrimineras. När man bryter ner målet till mer konkreta, verksamhetsnära mål framkommer skillnader bl.a. i vilka metoder som kan användas för att nå målen. Kön är en mät- och identifierbar kategori som kan ha både kvantitativa och kvalitativa mål, medan övriga grunder av bl.a. integritetsskäl har till övervägande del kvalitativa mål. Åtgärder som syftar till jämställdhet skiljer sig åt från antidiskrimineringsåtgärder som främst utgör skydd för minoriteter. I det aktiva åtgärdsarbetet är det viktigt att fokus läggs på normer och strukturer som gör att de som utmanar normen uppfattas som avvikare.

För universitet och högskolor finns krav på att ha likabehandlingsplaner som ska innehålla aktiva åtgärder både för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning och för att förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier som har samband med dessa grunder.

SAM – Systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsgivaren är skyldig att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete i vilket arbetet mot att förebygga diskriminering ingår. SAM används som metod för detta arbete som sker i samverkan mellan företrädare för arbetsgivare och arbetstagare utifrån modellen

- undersök/kartlägg fysisk, psykisk och social arbetsmiljö
- gör riskbedömning
- gör en handlingsplan
- åtgärda
- följ upp
- kartlägg igen.

Metoden och vad som ska undersökas/kartläggas framgår av Arbetsmiljöverkets författningssamling AFS 2001:1.

Hur kan vi arbeta aktivt för att främja lika rättigheter och möjligheter?

Arbetet ska ske i samverkan mellan arbetsgivare och läkarföreningen t.ex. i samverkansarbetet eller i samband med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetet ska ske systematiskt och planmässigt. Metoderna för det förebyggande arbetet kan se olika ut beroende på diskrimineringsgrund. För jämställdhetsarbetet kan både kvalitativa och kvantitativa mål sättas upp och det finns krav på skriftlig jämställdhetsplan. För arbetet med etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning sätts främst kvalitativa mål och det finns krav på att arbetet ska vara planmässigt och systematiskt men det finns inga krav på skriftlig plan. För övriga diskrimineringsgrunder finns det i dagsläget inget krav på aktiva åtgärder men det är betydelsefullt att både genomföra och dokumentera aktiviteter som förebygger diskriminering även för dessa individer. Sådana aktiviteter och åtgärder är främst kvalitativa.

- **Börja med att undersöka** om, hur och i vilka fora arbetsgivarens förebyggande arbete mot diskriminering sker.
- **Sätt kortsiktiga och långsiktiga mål** för främjandearbetet. Kvalitativa eller kvantitativa mål? Vad är möjligt? Målen ska vara realistiska, mätbara och gärna kvantifierade om det är möjligt. Läkarföreningen kan föreslå åtgärder som arbetsgivaren ska vidta för att uppnå målen. Var konkret – vad, vem, när? Kan detta utvärderas?
- **Undersök och kartlägg.** Här är det viktigt att tänka på att inte kränka den personliga integriteten. Hämta information om arbetsplatsen och fråga efter medlemmarnas erfarenhet och behov exempelvis genom anonyma enkäter. Hur ser arbetsgivarens policys, informations-, rekryterings-, utbildningsmaterial ut? Finns handlingsplaner? Finns det möjlighet att få fram statistiskt underlag? Arbetsgivaren ska medverka i att ta fram det statistiska underlag som krävs för kartläggning (lönekartläggning). För arbetet med lönekartläggning, se under jämställdhetsplan.
- **Analysera materialet/statistiken.** Fundera på hur ni vill ha det, varför det ser ut som det gör och vad som behöver förändras.
- Mot bakgrund av de eventuella brister som kartläggningen, enkäten eller undersökningen visar **tas beslut** om vilka åtgärder som ska genomföras, om andra kartläggningar, uppföljningar som behöver göras och vem som ska göra det och när.
- **Gör planen/arbetet känt** för medlemmar och använd den som verktyg i det dagliga arbetet.
- Planen/arbetet bör **utvärderas årligen** innan nästa plan skrivs. Utvärderingen bör ingå i nästa års plan. Har målen uppnåtts? Var målen för högt ställda, åtgärderna fel eller glömdes bort? Analysera. Kartlägg igen.
- **Arbetsgivarens bär ansvaret** för det förebyggande arbetet. Som fackliga företrädare är vi skyldiga att **samverka** och utöva vårt inflytande för att påverka arbetsmiljön till det bättre.

Fallbeskrivning – kön

För jämställdhetsarbetet finns för arbetsgivare med fler än 25 anställda krav på att upprätta en skriftlig plan – en jämställdhetsplan – vart tredje år. I samband med att en ny plan tas fram ska en redovisning av tidigare plan och hur de planerade åtgärderna genomförts tas med. De aktiva åtgärderna framgår nedan. Jämställdhetsplanen kan exempelvis göras på sjukhus-, klinik-, eller vårdcentralsnivå. Det viktiga är att den är relevant och att den kan användas i verksamheten.

Att det enligt den nya lagen ska göras en jämställdhetsplan vart tredje år istället för varje år ställer inga hinder för läkarföreningen att fortsätta det aktiva jämställdhetsarbetet och genomföra lönekartläggning och löneanalys årligen. Tvärtom, kan hävdas, behövs både lönekartläggning och löneanalys genomföras årligen som grund inför lönerrevisionen och för att få kontinuitet i arbetet. Inom landstingssektorn finns också stöd för detta resonemang i bilaga 6 till HÖK 10.

Arbetsgivaren ska förse läkarföreningen med den information som krävs för att samverka vid jämställdhetsarbetet, lönekartläggning, löneanalys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner.

Som en åtgärd för att få en jämnare fördelning mellan kvinnor och män kan man få ge förtur till sökande av underrepresenterat kön (både kvinnor och män), vid lika eller likvärdiga meriter. Om man vill använda sådan s.k. positiv särbehandling måste det särskilt anges i jämställdhetsplanen.

Annika

Annika är överläkare och arbetar en längre period som tf biträdande verksamhetschef under en stor omorganisation. Det är en turbulent tid för alla personalgrupper och många är både oroliga och missnöjda och fraktioner bildas. En ny verksamhetschef anställs och han är mån om att allt missnöje undanröjs för att verksamheten ska fungera optimalt. "Här behövs röras om i grytan" säger han. Tjänsten som biträdande verksamhetschef utannonseras och Annika söker den. Av de som söker tjänsten har Annika överlägset bäst meriter och hon uppfattar att hon har personalens stöd. Hon blir mycket förvånad när en person utan ledarerfarenhet och från ett annat sjukhus, Johan, får tjänsten. Annika frågar verksamhetschefen varför han anställt någon med sämre meriter än henne och som dessutom inte har någon kunskap om organisationen. Verksamhetschefen säger att Johan var den kandidat som de fackliga organisationerna tyckte bäst om, att det behövs nytt blod i organisationen. Han antyder också att eftersom en övervägande majoritet av de anställda läkarna på kliniken är kvinnor, behövs fler män för att få en så jämn könsfördelning som möjligt. Annika kontaktar läkarföreningen och säger att hon blivit diskriminerad. Hon vill ha tjänsten då hon menar hon har överlägset bäst meriter och att en övervägande majoritet av alla chefer på sjukhuset är män.

Diskriminering/missgynnande?

Läkarföreningen konstaterar, med stöd av förbundskansliet, att det inte finns något skrivet om positiv särbehandling i jämställdhetsplanen, vilket är en förutsättning för att tillämpa sådan. I annonsen står heller inget om en önskan om sökande av underrepresenterat kön. Arbetsgivare är även skyldiga att, vid anställningar och anställningsintervjuer, på begäran av sökanden lämna ut uppgifter om meriter på den eller de som valts ut. Johans och Annikas meriter jämförs med utgångspunkt från de krav som framgår av annonsen. Johan har den erfarenhet och de meriter som krävs för att få tjänsten och som framgår i annonsen. Även Annika har den erfarenhet och de meriter som krävs och hon är mer kvalificerad än Johan. Verksamhetschefen hävdar att han aldrig sagt att han anställde Johan för att det var en underrepresen-

tation av män på kliniken. Ord står mot ord. Verksamhetschefen menar att behovet att anställa någon utanför organisationen och facketts positiva inställning till Johan är orsaken till beslutet. Dessutom har Johan tillräckliga meriter för att få tjänsten. Förbundets bedömning blir att det inte går att påvisa att Annika diskriminerats på grund av kön och arbetsgivaren kan lämna en godtagbar förklaring till sitt agerande. Det faktum att Annika är mer kvalificerad än Johan ger henne inte automatiskt företräde. Johan uppfyller kraven som ställts på sökande för tjänsten. Även om läkarföreningen kunnat påvisa att Annika blivit diskriminerad hade hon inte kunnat kräva att få tjänsten som biträdande verksamhetschef. Arbetsgivaren hade blivit skyldig att betala diskriminerings-ersättning, dvs. skadestånd, till henne men Johan hade fortfarande fått tjänsten.

Hur kan vi arbeta förebyggande?

I samverkan med arbetsgivaren kan läkarföreningen gå igenom könssammansättningen på sjukhuset, speciellt på chefsnivå. Attityder och föreställningar kan kartläggas genom enkäter. På vilka nivåer är kvinnor respektive män anställda? Som fackligt förtroendevald är det viktigt att vara aktiv i rekryteringsarbetet, granska annonser och träffa chefskandidater. Tillämpningen av positiv särbehandling kan enbart ske som en del i ett planmässigt arbete. Kunskaper och utbildning i genuskunskap är en viktig merit vid tillsättning av chefstjänster på olika nivåer. Läkarföreningen ska delta aktivt i det förebyggande arbetet och i arbetet med jämställdhetsplaner. I detta arbete kan frågor om befordringsgång och ledarskap tas upp ur ett genus-/jämställdhetsperspektiv.

För att sätta ytterligare press på arbetsgivaren att komma igång med ett kultur- och värderingsarbete på arbetsplatsen kan läkarföreningen anföra argument kring hur attityder påverkar patienten/brukaren. Att arbeta med attityder och föreställningar ur ett brukarperspektiv påverkar även medarbetarnas bemötande och attityder till varandra.

Aktiva åtgärder – krav på innehåll i jämställdhetsplan

Arbetsförhållanden

- Arbetsplatsen ska anpassas så att den lämpar sig för alla arbetstagare oavsett kön. Exempel på vad som kan kartläggas ur ett jämställdhetsperspektiv: Fysisk arbetsmiljö t.ex. maskiner, arbetsbord, stolar, omklädningsrum. Kartlägg med hjälp av könsuppdelad statistik på arbets-skador, sjukfrånvaro, sjukersättning, arbetstidens förläggning etc.
- Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvävsarbete och föräldraskap. Kartlägg ur ett jämställdhetsperspektiv: könsuppdelad statistik för-äldraledighet, vård av sjuka barn. Finns det hinder för kvinnor och män att vara föräldralediga eller för att vårda sjuka barn? Övertidsfrekvens och synen på övertid? Behov av flexibla arbetstider? När och var förläggs möten?
- Arbetsgivaren ska förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts sexuella trakasserier eller för trakasserier på grund av kön samt för repressalier som har samband med anmälan av sådana.

Rekrytering

- Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön ges möjlighet att söka lediga anställningar.
- Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärdska främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.
- När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar.

Lönefrågor

- I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera löner och andra anställningsvillkor.
- Vad ska kartläggas och analyseras? Lönesystemet: vilken lönepolitik, lönerutiner, skriftliga lönepraxis, löneförmåner, lönesättningsprinciper finns, d.v.s. vilka kriterier finns för bedömning av arbetstagare, dels för grupper med lika arbete och för grupper med likvärdigt arbete.
- Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behövs, en kostnadsberäkning och tidplanering.

Om arbetsgivare inte följer lagens krav på aktivt jämställdhetsarbete samt förebyggande åtgärder mot diskriminering kan DO eller Läkarförbundet begära att Nämnden mot diskriminering förelägger arbetsgivaren att vid vite fullgöra sin skyldighet. Det innebär att nämnden ålägger arbetsgivaren att uppfylla sina skyldigheter annars kan straffavgift utdömas.

Fallbeskrivning – föräldraskap

Utöver diskrimineringslagstiftningens regler kring skyldigheter att underlätta förvärvsarbete och föräldraskap finns ett missgynnandeförbud i föräldraledighetslagen. Förbudet gäller i de flesta situationer. Förutsättningen är dock att missgynnandet inte är en nödvändig följd av ledigheten. Av förarbetena till föräldraledighetslagen framgår att en föräldraledig arbetstagare ska lönesättas som om denne vore i tjänst och att t.ex. att brist på kompetens inte utgör en nödvändig följd av föräldraledigheten. Ett exempel på en "nödvändig följd" är att en deltidsarbetande inte får heltidslön. Föräldraledighet har ett särskilt skydd i lagstiftning som inte andra ledigheter omfattas av. Vid utredning om ett misstänkt missgynnande kan vi ha hjälp av att ställa följande frågor: 1) Har ett missgynnande skett? 2) Har missgynnandet samband med föräldraledigheten? 3) Är missgynnandet en nödvändig följd av föräldraledigheten?

Jonas

Jonas har varit anställd ett år som AT-läkare när han ansöker om ett halvårs föräldraledighet. Han planerar att påbörja ledigheten om tre månader. Verksamhetschefen blir irriterad och tycker att hans ledighet försvårar planeringen av Jonas AT-tjänst och att han borde skjuta upp ledigheten. Hon beviljar dock till slut hans ledighet. När Jonas börjar arbeta igen efter föräldraledigheten upptäcker han att de andra AT-läkare på sjukhuset som har varit anställda lika länge som honom har fått löneförhöjning om 2000 kronor efter 18 månaders tjänstgöring. Jonas tar kontakt med sin verksamhetschef för att tala om saken. Verksamhetschefen påpekar att Jonas faktiskt inte varit i aktiv tjänst under 18 månader vilket är förutsättningen för att få höjningen. Hon tillägger att Jonas därför inte har samma kompetens som övriga AT-läkare. Dessutom har hon redan varit generös som godkänt hans föräldraledighet. Jonas får beskedet att han kan höra av sig igen för ett nytt samtal när han är klar med sitt AT-block.

Diskriminering/missgynnande?

Enligt föräldraledighetslagen får en arbetstagare inte missgynnas av skäl som har samband med att man använder sin rätt till ledighet om inte dessa utgör en nödvändig följd av ledigheten. Jonas är fortfarande anställd under föräldraledigheten. Av det lokala kollektivavtalet framgår att AT-läkaren efter 18 månaders anställning får en löneökning om 2000 kronor. Denna löneökning är kopplad till anställningstid. AT och ST är utbildningstjänster och som sådana finns en stark förväntan om stegvis ökad kompetens. Av förarbetena till föräldraledighetslagen framgår dels att en föräldraledig arbetstagare ska lönesättas som om denne vore i tjänst och dels att brist på kompetens inte utgör en nödvändig följd av föräldraledigheten. Föräldraledighet har ett särskilt skydd i lagstiftning som inte andra ledigheter omfattas av. Ansökan om föräldraledighet ska enligt lagen ske senast två månader, eller så snart det är möjligt, innan den planerade föräldraledigheten. I kollektivavtalet finns även en bestämmelse som ger Jonas rätt att få sin AT förlängd med motsvarande tid som han varit föräldraledig.

Hur kan vi arbeta förebyggande?

Föräldralediga ska ha lönesamtal och lönesättas som om de vore i tjänst. Ofta kan läkarföreningarna förhandla lokala avtal kring lönetrappor för AT-läkare. I samband med dessa förhandlingar är det viktigt att ta upp föräldraledigas lika rätt till löneutveckling som de som inte är föräldralediga. Det är också viktigt att föräldralediga inte glöms bort i den lokala årliga löneöversynen. I samband med arbetet med jämställdhetsplanen kan man arbeta med attityder till föräldraledighet. Hur ser möjligheten ut att arbeta deltid på arbetsplatsen? Hur kan arbetet organiseras för att passa även kollegor med barn? När läggs möten? Kan deltidsarbetande föräldralediga utnyttja flextiden kan flexidsramen utökas? Attityder och föreställningar kan kartläggas genom enkäter.

Fallbeskrivning – etnicitet/religion/annan trosuppfattning

Lagstiftningen ställer för närvarande inget krav på skriftlig plan när det gäller aktiva åtgärder för främjandet av lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Det kan dock hävdas att detta förändringsarbete ändå lämpligen bör beskrivas skriftligt eftersom det ska bedrivas planmässigt, systematiskt och målinriktat och åtgärderna ska vara konkreta och relevanta för målen.

Meliha

Som fackligt förtroendevald på medicinkliniken blir du kontaktad av Meliha som anser sig vara diskriminerad på grund av sin religion. Meliha är muslim och har precis påbörjat sin provtjänstgöring. Av religiösa skäl använder hon huvudduk och arbetskläder med lång ärm. När klinikchefen får reda på detta säger hon till Meliha att hon inte kan använda slöja eller ha långa ärmar för att det strider mot klinikens hygienregler och Socialstyrelsens föreskrifter om kortärmad arbetsdräkt vid patientkontakt. Meliha berättar att hon känner till ett annat sjukhus som tillhandahåller egna huvuddukar som en del av arbetskläderna om önskemål finns. Och borde det inte finnas lösa engångsärmar att tillgå? Klinikchefen lovar att kontrollera med det andra sjukhuset angående huvuddukar. Hon har redan gjort egna efterforskningar bland andra medarbetare som är muslimer och de påstår att det inte alls är ett krav inom islam att kvinnor döljer sina armar. Klinikchefen poängterar att kravet att ha korta ärmar på arbetskläder inte är diskriminerande för det gäller alla. Om Meliha vill fortsätta arbeta på kliniken måste hon följa de regler som gäller.

Diskriminering/missgynnande?

Finns det några andra sätt att upprätthålla kraven på god hygien men samtidigt göra det möjligt för Meliha att klä sig i enlighet med sin religion? Förbudet mot att använda långa ärmar kan motiveras med de krav på hygien i patientnära arbete som Socialstyrelsen ställer upp i sina föreskrifter. Arbetsgivaren och Meliha har förvisso att följa Socialstyrelsens regler men det utesluter inte att det finns möjligheter att samtidigt förbättra och underlätta för individer som av olika skäl behöver dölja sina armar eller sitt hår. Det är Melihas egen uppfattning om vad som är religionsutövande som är avgörande. Det spelar ingen roll om det finns andra som har en annan uppfattning hur hon bör utöva sin religion.

Hur kan vi arbeta förebyggande?

Läkarföreningen kan samverka med andra fackliga företrädare för att arbetsgivaren ska ta fram engångsärmar och huvudduk. Hur hanteras de arbetstagare som har eksem eller som av andra medicinska skäl måste täcka underarmarna? Det förebyggande arbetet kan genomföras på ett kollektivt plan och gälla alla och en individ behöver därmed inte hängas ut. Det ska syfta till att främja mångfald på arbetsplatsen och individen behöver inte ifrågasättas och, som i detta fall, försvara sin religionsutövning. Attityder och föreställningar kan kartläggas genom enkäter.

För att sätta ytterligare press på arbetsgivaren att komma igång med ett kultur- och värderingsarbete på arbetsplatsen kan läkarföreningen anföra argument kring hur attityder påverkar patienten/brukaren. Att arbeta med attityder och föreställningar ur ett brukarperspektiv påverkar även medarbetarnas bemötande och attityder till varandra.

Aktiva åtgärder – etnicitet, religion eller annan trosuppfattning

Arbetsgivaren är skyldig att utföra ett systematiskt och planmässigt arbete men i dagsläget finns det inget krav på skriftlig plan.

Arbetsförhållanden

- Arbetsplatsen ska anpassas så att den lämpar sig för alla arbetstagare oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.
- Arbetsgivaren ska förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Exempel på åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika behandling oavsett etnicitet, religion eller annan trosuppfattning kan vara att läkarföreningen medverkar i arbetet med att formulera en policy, -mål och åtgärder, när det gäller grundläggande värderingar och strategier mot diskriminering och för främjandearbetet.

Arbetsförhållandena kan anpassas, t.ex. kan arbetstider, ledigheter och arbetskläder för att passa alla arbetstagare. En bra utgångspunkt för aktiva åtgärder kan vara att öka medarbetarnas kunskap om utländska utbildningar och examina, liksom om villkoren för den kompletterande utbildning som krävs om läkaren är utbildad utanför EU. Löne- och anställningsvillkor för den som genomgår kompletterande utbildning är ett exempel, ett annat är att vidta åtgärder för att underlätta för läkare att fullgöra de olika moment som ingår i kompletteringsutbildningen, t.ex. ta emot för provtjänstgöring och AT, men också att ge förstärkt handledning.

Andra områden för mål och åtgärder kan vara medarbetarnas kunskap och kännedom om kulturella skillnader, attitydpåverkan och mentorsprojekt mm.

Rekrytering

- Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Åtgärder kan t.ex. vara att se över hur meriter värderas, rekryteringsrutiner för AT, men även andra anställningar. Det kan också vara att arbetsgivaren i samband med rekryteringen erbjuder särskilda introduktionsprogram för läkare som har utländsk utbildning

Fallbeskrivning – sexuell läggning

De sexuella läggningar som är inkluderade i lagstiftningen är homosexualitet, bisexualitet och heterosexuallitet. Det är individen själv som bestämmer vilken sexuell läggning denne har. Sexuell läggning är inte det samma som ett sexuellt uttryck som t.ex. fetischism och sadomasochism, vilket inte är skyddat i lagstiftning.

För närvarande finns det inte något krav i lagstiftningen på att arbetsgivaren ska arbeta förebyggande och ha en plan för att förhindra diskriminering på grund av sexuell läggning. DO rekommenderar dock att vi arbetar förebyggande systematiskt och planmässigt även på detta område, eftersom ett förebyggande arbete minskar risken för diskriminering och trakasserier.

För universitet och högskolor finns krav i lagen på att årligen upprätta en likabehandlingsplan för det förebyggande arbetet för att förhindra diskriminering och främja lika rättigheter oavsett sexuell läggning.

Niklas

Niklas randar sig på infektionskliniken. Det är läkarmöte på kliniken och det är Niklas första tillfälle att träffa alla kollegor. Mötet avslutas med gemensam fika. Det är en trevlig och lättsam stämning runt fikabordet och samtalet handlar om hur man tillbringat sin semester. När en kollega frågar Niklas vad han har gjort i sommar berättar Niklas att han och hans man köpt ett torp som de renoverar. Det blir tyst runt fikabordet och kollegan blir märkbart generad. Efter ett tag tar samtalet fart igen men ingen ställer fler frågor till Niklas. Efter denna händelse märker Niklas att flera av hans kollegor blir uppenbart obekväma i hans närhet. Niklas söker upp klinikchefen för att berätta om problemet. Klinikchefen förklarar att på den här arbetsplatsen respekterar man den personliga integriteten och att det inte är lämpligt att prata om sitt sexliv. "På tal om detta" undrar klinikchefen om Niklas kan tänka sig att delta i ett informationsutbyte om HIV som kliniken ska påbörja med ett polskt sjukhus.

Diskriminering/missgynnande?

Många gånger är det svårt att visa att en person blir särbehandlad när det handlar om det sociala samspelet på arbetsplatsen. Kollegornas tystnad kan avsiktligt eller oavsiktligt uppfattas som kränkande. När Niklas går ut öppet med sin homosexualitet reduceras hans förhållande till att enbart handla om sexualitet. Många vågar inte berätta om sin sexuella läggning av rädsla för att diskrimineras, vilket gör att de lever med ett ständigt förnekande. Att Niklas är obekväma med kollegornas inställning och bör chefen ta på allvar. Företagshälsovården kan kopplas in för att medverka i att genomföra ett kultur- och värderingsarbete. Arbetsgivaren uttrycker också fördomar kring Niklas sexualitet och vilka intressen och kunskaper den för med sig. I ovanstående fall kan man säga att Niklas blir särbehandlad av orsaker som har samband med hans sexuella läggning. Det kan dock vara svårt att göra antagligt att Niklas blivit missgynnad av denna särbehandling som chefen utsätter honom för.

Hur kan vi arbeta förebyggande?

En vanlig uppfattning är att heterosexuella inte berättar om sin läggning på jobbet och därför borde inte homo- och bisexuella göra det heller. Men många heterosexuella pratar ganska mycket om vem man delar sitt liv med och vad man gör tillsammans utanför arbetet. Att dölja sin sexuella läggning innebär att avstå från den sortens sociala småprat. Att vara öppen med sin sexuella läggning handlar om att kunna dela med sig av sig själv på ett naturligt sätt tillsammans med arbetskamraterna. Det är viktigt att vara en förebild och att ta ansvar för nivån vid fikabordet, att

säga ifrån när jargongen blir förlöjligande eller homofientlig. Tänk på att passivitet ofta uppfattas som medhåll. Arbetsplatsträffen är ett utmärkt tillfälle att arbeta med värderingsövningar och diskussionsfrågor. Värderingsövningar gör problem konkreta och man tvingas tänka efter och ta ställning. Läkarföreningen kan efterfråga och driva att arbetsgivaren genomför kultur och värderingsarbeten, genomför enkäter kring den psykosociala arbetsmiljön och ta initiativ till att genomföra psykosocial arbetsmiljöändring.

För att sätta ytterligare press på arbetsgivaren att komma igång med ett kultur- och värderingsarbete på arbetsplatsen kan läkarföreningen anföra argument kring hur attityder påverkar patienten/brukaren. Att arbeta med attityder och föreställningar ur ett brukarperspektiv påverkar även medarbetarnas bemötande och attityder till varandra.

Fallbeskrivning – funktionshinder

Arbetsgivaren har en skyldighet att genom skäliga stöd- och anpassningsåtgärder se till att en arbetstagare/arbets sökande med ett funktionshinder kommer i en jämförbar situation med personer utan sådant funktionshinder. Vad som är skäligt kan exempelvis avgöras av hur stora kostnaderna blir, av möjligheten att utföra åtgärderna och av hur effekten för arbetstagarens möjligheter att utföra arbetsuppgifterna blir. Arbetsgivaren ska inte fästa avseende vid de begränsningar i förmåga att utföra ett arbete som ett funktionshinder kan innebära, om begränsningarna genom stöd- och anpassningsåtgärder skulle kunna elimineras eller reduceras så att de väsentligaste uppgifterna av ett arbete kan utföras. Funktionshinder menas i detta avseende, varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar i en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Det finns för närvarande inte några krav i diskrimineringslagen på att arbetsgivaren ska arbeta förebyggande för att förhindra diskriminering på grund av funktionshinder. DO rekommenderar dock att vi arbetar förebyggande även på detta område eftersom det förebyggande arbetet minskar risken för diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen. Däremot har arbetsgivaren en allmän skyldighet enligt Arbetsmiljölagen att anpassa arbetsförhållandena till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende. Arbetsgivaren ska också genom att anpassa arbetsförhållanden eller vidta annan lämpligt åtgärd ta hänsyn till arbetstagares särskilda förutsättningar för arbetet. Även vid arbetets planläggning och anordnande ska beaktas att människors förutsättningar att utföra arbetsuppgifter är olika.

Bengt

Bengt är rullstolsburen efter en bilolycka i ungdomen. Han arbetar som distriktsläkare sedan många år och söker en ny tjänst på en mindre vårdcentral. När Bengt rullar in till intervjun blir vårdcentralschefen ställd. En stund in i intervjun säger han att Bengt nog inte kan komma ifråga eftersom han är rullstolsburen. Vårdcentralschefen förklarar att vårdcentralens budget redan är ansträngd och att han helt enkelt inte har råd att göra de anpassningar som han menar skulle behövas. T.ex. automatiska dörröppnare och ökad framkomlighet för rullstol i lokalerna. Bengt å sin sida menar att så vitt han kan se behövs inga större anpassningar. Vårdcentralschefen uttrycker också tvivel över hur Bengt ska kunna utföra sina arbetsuppgifter på ett bra sätt – han kan ju inte stå upp och han är definitivt mindre rörlig än en "frisk" person. Bengt säger att han är frisk och att han inte haft några som helst problem i sitt arbete. Tvärtom har han varit mycket omtyckt och uppskattad vilket också framgår av hans goda vitsord i betyg och meriter. Bengt får inte jobbet.

Diskriminering/missgynnande?

Vårdcentralschefen har föreställningar om att Bengt inte kan utföra sina arbetsuppgifter lika bra som en person som inte är rullstolsburen. Han vill inte göra de anpassningar som han, men inte Bengt, anser vara nödvändiga. Vårdcentralschefen missgynnar Bengt genom att avfärda honom som olämplig till distriktläkartjänsten med hänsyn till att han är rullstolsburen. Arbetsgivaren får inte fästa avseende vid de begränsningar i förmåga att utföra ett arbete som ett funktionshinder kan innebära, om begränsningarna genom skäliga stöd- och anpassningsåtgärder skulle kunna elimineras eller reduceras så att de väsentligaste uppgifterna av ett arbete kan utföras. Den funktionshindrade själv känner oftast själv bäst till vilket stöd och vilka anpassningsåtgärder som han/hon behöver. För att sätta ytterligare press på

arbetsgivaren att komma igång med ett kultur- och värderingsarbete på arbetsplatsen kan läkarföreningen anföra argument kring hur attityder påverkar patienten/brukaren. Att arbeta med attityder och föreställningar ur ett brukarperspektiv påverkar även medarbetarnas bemötande och attityder till varandra.

Hur kan vi arbeta förebyggande?

Som facklig förtroendevald och skyddsombud kan du ta initiativ till att gå igenom lokalerna och göra en skydds rond för att se vilka hinder, både psykiska och fysiska, som finns för funktionshindrade och hur man skulle kunna avhjälpa dem. Som facklig organisation ska vi vara särskilt uppmärksamma när det gäller tillgängligheten för funktionshindrade vid verksamhetsplanering, omorganisationer och vid rekryteringar. Attityder och föreställningar kan kartläggas genom enkäter.

Fallbeskrivning – könsöverskridande identitet eller uttryck

Samhället tar för givet att individer antingen är män eller kvinnor. Transpersoner kan uppfatta sig som varandes både och eller ingetdera. I Sverige finns idag inte en möjlighet att få vara registrerad som något annat än "kvinna" eller "man" och man kan heller inte juridiskt byta kön utan att först ha genomgått en könskorrigering. Transpersoner definieras i det här sammanhanget som individer vars könsidentitet och/eller könsuttryck tidvis eller alltid skiljer sig från normen för det kön som registrerats vid födseln.

Begreppet transpersoner är ett vittomfattande begrepp. Som exempel i lagstiftningen nämns bl.a. transvestiter, intergender och transsexuella.

Det finns för närvarande inte några krav i lagstiftningen på att arbetsgivaren ska arbeta förebyggande för att förhindra diskriminering på grund av könsöverskridande identitet eller uttryck. DO rekommenderar dock att vi arbetar förebyggande även på detta område eftersom ett förebyggande arbete minskar risken för diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen.

Alex

Alex gör sin ST i barn- och ungdomspsykiatri. Hans biologiska kön är kvinna men han definierar sig och lever privat som man. På jobbet socialiseras Alex som kvinna men arbetskamraterna har i hemlighet mycket åsikter om hur han ser ut och varför. Det fnissas lite och spekuleras i om Alex är lesbisk. Alex studierektor kallar till ett möte. På mötet får Alex frågor om sitt androgyna utseende och manliga kläder. Studierektorn undrar varför Alex inte kan försöka se lite "kvinnligare" ut och sminka sig åtminstone, eftersom studierektorn tycker att det är förvirrande för patienterna som i flera fall uppfattat Alex som en man - och det är Alex ju verkligen inte!! Studierektorn menar att just denna patientgrupp är särskilt känslig och påverkbar och därför borde nog Alex fundera på att byta specialitet till en med mindre patientkontakt.

Diskriminering/missgynnande?

Alex blir särbehandlad då studierektorns ifrågasättande tyder på fördomar som kan eskalera och leda till diskriminering eller missgynnande i framtiden. Studierektorn anser att Alex använder ett könsuttryck (kläder, frisyr, uppförande, kroppsutseende etc.) som inte "passar" och att det förvirrar patienterna. Studierektorn kan inte visa att Alex gjort något fel och han uppfyller kraven för specialiteten och målbeskrivningen. Studierektorn får inte vidta åtgärder, eller fortsätta hävda och trycka på för att Alex ska ändra sitt könsuttryck eller byta specialitet på grund av Alex könsöverskridande identitet.

Hur kan vi arbeta förebyggande?

Läkarföreningen kan medverka till att skapa en öppen och inkluderande arbetsplats med mångfald och generösa könsnormer. Vilken roll spelar könet på arbetsplatsen? Hur får män och kvinnor vara? Att ha en transidentitet är oftast inget val som man gör på skoj eller för att provocera. Tvärtom är det ofta något som orsakar svårt psykiskt lidande p.g.a. omgivningens oförstånd i kombination med ett svårt kroppsligt lidande. Prata inte om transpersoner som udda och konstiga, det ökar bara stigmatiseringen. Om transpersonen vill måste han/hon kunna vara öppen på arbetsplatsen och har rätt att förvänta sig ett bra bemötande från både arbetsgivare och kollegor genom t.ex. att önskat namn och pronomen används.

Arbetsplatsträffen är ett utmärkt tillfälle att arbeta med värderingsövningar och diskussionsfrågor. Värderingsövningar gör problem konkreta och man tvingas tänka efter och ta ställning. Läkarföreningen kan efterfråga och driva att arbetsgivaren genomför kultur- och värderingsarbeten, genomför enkäter kring den psykosociala arbetsmiljön och ta initiativ till att genomföra psykosocial arbetsmiljöred.

För att sätta ytterligare press på arbetsgivaren att komma igång med ett kultur- och värderingsarbete på arbetsplatsen kan läkarföreningen anföra argument kring hur attityder påverkar patienten/brukaren. Att arbeta med attityder och föreställningar ur ett brukarperspektiv påverkar även medarbetarnas bemötande och attityder till varandra.

Fallbeskrivning – ålder

Med ålder menas "uppnådd levnadslängd". Alla människor har en ålder och omfattas av denna diskrimineringsgrund. Lagstiftarens syfte är att komma åt föreställningar om ålder som t.ex. erfarenhet, mognad, styrka, smidighet och datorkunskap.

Det finns tre undantag i lagstiftningen som avser åldersdiskrimineringsförbudet. Det gäller dels

- 1) avgörande yrkeskrav,
- 2) avtalsbestämmelser i kollektivavtal och
- 3) det mer allmänna undantaget där det föreligger ett berättigat syfte med särbehandlingen (proportionalitetsprincipen).

Som exempel på berättigade syften anges följande: "Strävan att skydda yngre arbetstagare t.ex. i frågor om arbetsmiljö, att främja äldre arbetstagares möjligheter att få eller behålla ett arbete, att tillgodose äldre arbetstagares ökade behov av vila och rekreation."

När det gäller avtalsbestämmelser i kollektivavtal är inte alla åldersrelaterade villkor i kollektivavtal självklart undantagna. Det finns ett särskilt undantag för pensionsvillkor m.m.

Parterna kan använda sig av möjligheten till undantag om det finns ett "berättigat syfte". Utrymmet för undantag bör kunna bli relativt stort när det gäller att bestämma sådana berättigade syften och mål. Till exempel kan semesterregler eller åldersbaserade minimilöner och förlängd uppsägningstid för äldre arbetstagare ha sådana syften, likväl som anställningar som förbehålls yngre, såsom traineeanställningar eller lärlingssystem.

Magnus

Kliniken ska påbörja ett utvecklingsarbete dels för att förbättra IT-stödet och dels för att undersöka hur kliniken kan använda sig av sociala medier och nya tekniker i kontakten med patienter och för att marknadsföra sig media både i Sverige och utomlands. Magnus är 62 år och har arbetat i femton år på kliniken. På fritiden bygger han webbsidan för skytteklubben. Han känner verksamheten väl och när klinikchefen vid läkarmötet undrar om någon kan ställa upp erbjuder sig Magnus genast. Klinikchefen undviker att anta Magnus erbjudande och vänder sig istället till Stefan, en ung ST-läkare som just kommit till kliniken, med en direkt fråga om inte han vill ställa upp. Stefan antar utmaningen. När Magnus efter mötet frågar chefen varför han valde Stefan svarar han att "du vet – Stefan är ju mycket bättre än du på de här grejerna för han är ju ung. Han kan de där sakerna för det har han fått med modersmjölken. Unga människor är ju uppvuxna med datorer och webben."

Diskriminering/missgynnande?

Arbetsgivaren ger uttryck för flera föreställningar om ålder som missgynnar Stefan. Lagstiftarens syfte är att komma åt just sådana diskriminerande föreställningar om ålder som chefen ger uttryck för t.ex. sambandet mellan ålder erfarenhet, mognad, styrka, smidighet och datorkunskap. Möjlighet att göra undantag från åldersdiskrimineringsförbudet finns dels för avgörande yrkeskrav, dels för avtalsbestämmelser, och dels för då det föreligger ett berättigat syfte med särbehandlingen.

Hur kan vi arbeta förebyggande?

Alla omfattas som av åldersdiskrimineringsförbudet. Läkarföreningen bör särskilt beakta frågan om åldersdiskriminering i samband med rekrytering, lön och arbetstid. Viljan att styra ålders-sammansättningen på arbetsplatsen och/eller i arbetsgruppen kan ha ett berättigat syfte, som t.ex. att arbetsstyrkans kontinuitet, kompetens eller liknande hotas av kommande pensionsavgångar. Ju större arbetsplats desto mindre utrymme finns för arbetsgivare att åberopa den här typen av skäl. Syften som inte bör anses vara berättigade är att arbetsgivaren enbart vill ha en spridd ålderssammansättning av arbetsstyrkan. Att en arbetssökande ska ha en viss ålder "för att passa in i gruppen" är ett typexempel på ett icke acceptabelt synsätt. Om en arbetssökande nått en sådan ålder att han eller hon inom kortare tid ska gå i pension bör det kunna åberopas som skäl för att inte anställa denna. Kostnaderna kan i de fallen bli oproportionerligt stora för arbetsgivaren.

Fallbeskrivning – kränkande särbehandling

Utöver diskrimineringslagstiftningen finns även en föreskrift från arbetsmiljöverket om kränkande särbehandling i arbetslivet (AFS 1993:17).

Av föreskriften framgår att det ska finnas rutiner för att fånga upp tidiga signaler på missförhållanden för att kunna åtgärda bakomliggande orsaker. Det framgår också tydligt att den som utsätts för kränkande särbehandling snabbt ska få hjälp och stöd.

Reglerna i arbetsmiljölagen och föreskrifterna om kränkande särbehandling vilar på organisationens ansvar för att hantera den psykosociala och den fysiska arbetsmiljön.

Maria

Maria är specialistläkare. Kliniken hon arbetar på är underbemannad och hårt belastad eftersom flera kollegor är sjukskrivna av stressrelaterade orsaker. Maria och hennes kollegor är alla slitna och utarbetade. Maria har vid upprepade tillfällen talat med sin chef och läkarföreningen om både arbetsförhållandena på kliniken och sin egen situation. Maria tycker inte att hon får någon förståelse från vare sig sitt klinikombud eller sin chef. Hon blir mer och mer påstridig och frustrerad när det gäller sin egen situation och pratar med arbetskamraterna om detta. Hon visar tydligt sitt missnöje. Maria har dessutom börjat klaga på hur vissa överläkare utför sina arbetsuppgifter, eller rättare sagt inte utför sina arbetsuppgifter. Hennes många synpunkter börjar till slut störa arbetskamraterna och de retar sig på henne alltmer. De tycker att hon är illojal, jobbig och sur. Dessutom tycker arbetskamraterna att hon inte drar sitt strå till stacken utan bara springer omkring och gnäller. Maria ringer till läkarföreningen och ber om hjälp. Hon berättar att hon sjukskrivit sig, att hon är mobbad av både sin chef och sina kollegor och att hon inte kommer att kunna gå tillbaka till arbetsplatsen om inte situationen förändras.

Diskriminering/missgynnande?

I detta fall hänvisas till Arbetsmiljöverkets föreskrift om kränkande särbehandling (AFS 1993:17) och inte till diskrimineringslagens regler. Be medlemmen att skriva ner sin berättelse. För över ärendet till en förtroendevald som inte arbetar på kliniken. Denne tar kontakt med Maria och förbereder ett möte med chefen. Eventuellt kan företagshälsovården kopplas in som en utomstående expertfunktion. Det är viktigt att inte blanda ihop rollen som kollega, läkare och rollen som fackligt förtroendevald. I det här fallet företräder den fackligt förtroendevalda individen, inte kollektivet.

Hur kan vi arbeta förebyggande?

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift om kränkande särbehandling ska det finnas rutiner för att på ett tidigt stadium plocka upp signaler om och åtgärda otillfredsställande arbetsförhållanden, problem i arbetets organisation eller missförhållanden i samarbetet, som skulle kunna leda till kränkande särbehandling. Det ska bl. a. finnas rutiner för hur man uppträder på arbetsplatsen, hur konflikter ska hanteras, hur medarbetare ska känna sig delaktiga i och kunna påverka verksamheten. Läkarföreningen kan ta initiativ till att genomföra en psykosocial skyddsround. I fallet ovan är den springande punkten är ju förstås också att verksamheten inte är fullbemannad, vilket gör pressen på samtliga inblandade större. Som en drastisk åtgärd finns möjlighet för skyddsombudet att tillfälligt stoppa verksamheten om det finns allvarlig fara för en medarbetares liv och hälsa. Ett sådant stopp är en akut handling och inte en långsiktig lösning. Det kan dock vara en ögonöppnare som visar att det är verksamheten som har stora problem.

Samverkan – metod för inflytande

Hur kan Läkarförbundet utöva inflytande?

Arbetsgivaren bär ytterst ansvaret för att främja lika rättigheter och att bedriva ett förebyggande arbete för att ingen diskriminering ska förekomma.

Läkarförbundet ska bevaka att arbetsgivare följer gällande lagstiftning och kollektivavtal.

Cheferna har som arbetsgivarens företrädare ansvar för att inte diskriminera och för att integrera det förebyggande arbetet i hela verksamheten. I policys, kriterier, utbildning, utvecklingssamtal, lönesättning, fortbildning och tjänstetillsättningar. Chefer ska av uppdragsgivaren få former för hur förebyggandearbetet ska bedrivas. Chefer bör därför efterfråga adekvat utbildning för att driva på arbetet. Läkarföreningarna kan efterfråga och driva att chefer har eller får för uppdraget adekvat utbildning i genusperspektiv, jämställdhets- och mångfaldsarbete.

Arbetsgivaren ska samverka med de fackliga parterna i det förebyggande arbetet för att kartlägga, förankra, utveckla rutiner, policys och verktyg samt fastställa mål och åtgärder i en plan. Samverkan i frågan ska ske på olika nivåer – klinik-, sjukhus-, landstings-, region-, VC-nivå – i organisationen och där ska Läkarförbundet vara representerat.

Som facklig part har Läkarförbundet genom läkarföreningarna möjlighet till samverkan för inflytande i det förebyggande arbetet. Förbundet och läkarföreningarna ska driva på, efterfråga, kartlägga och analysera, granska och bidra till utveckling av jämställdhet och jämlikhet. Genom att föra diskussion om kultur och värderingar inom läkargruppen, efterfråga och uppmärksamma genus- och mångfaldsperspektiv inom alla villkorsfrågor kan förändring ske och jämställdheten och jämlikheten utvecklas.

Läkarförbundet har genom yrkesföreningarna möjlighet att väcka frågan och att bedriva opinionsarbete för att påverka så att inte diskriminering eller missgynnande förekommer. Genom att efterfråga och driva på jämställdhets- och jämlikhetsarbetet kan vi få inflytande och genomslag för idéer som leder till förändring och utveckling av jämlikhet.

Skyddsombud har möjligheter att påverka och förbättra arbetsmiljön för läkare. Läkarförbundet ska verka för att fler skyddsombud är läkare. Skyddsombuden kan initiera och delta i skydds- och arbetsmiljöutredningarna och kan tillföra ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv till dessa. Läkarföreningen kan driva att skyddsombuden får utbildning i hur främjandearbete bedrivs och hur diskriminering kan motverkas.

Ledarskapet är en viktig faktor för att främja mångfald och jämställdhet. Läkarföreningen kan driva och efterfråga att chefer får adekvat utbildning för motverka diskriminering, att driva främjandearbetet samt att fungerande rutiner finns och följs.

Studierektorer och handledare jobbar nära AT/ST-läkare och har stort inflytande och påverkan på utbildningsklimatet men de är också kulturbärare. Läkarföreningen kan driva och efterfråga att handledare får adekvat utbildning i hur diskriminering förebyggs.

Den enskilde läkaren har möjlighet och ansvar att efterfråga och lyfta frågan gentemot arbetsgivaren, förbundet, läkarföreningen, handledaren eller studierektorn. Varje enskild individ är också en del av den kultur och de värderingar som gruppen är bärare av. Varje individ har också en skyldighet att medverka i arbetsmiljöarbete och att följa de regler som gäller på arbetsplatsen.

MSF kan driva och efterfråga att lärare på medicinutbildningen får adekvat utbildning i vad diskriminering är och hur diskriminering och trakasserier kan förebyggas. MSF kan också efterfråga och driva att läkarutbildningen tillförs ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv. MSF kan bevaka att studenter inte diskrimineras och att likabehandlingsplaner upprättas och att de förebyggande och främjande åtgärder som framgår av planen genomförs och följs upp.

När det förebyggande arbetet inte räcker till

Diskriminering

För att diskriminering ska föreligga räcker det inte med att arbetsgivaren beter sig illa i största allmänhet. Det är först när en individ behandlas sämre än någon annan – missgynnas – och den sämre behandlingen har att göra med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnicitet, religion, trosuppfattning, funktionshinder eller ålder som det kan bli fråga om brott mot diskrimineringslagen. För att visa ett missgynnande måste alltid en jämförelse göras. Sådana jämförelser måste vara relevanta och rättvisa och de arbetstagare som jämförs måste befinna sig i en jämförbar situation.

Centralt är att kunna visa på ett missgynnande och att påvisa att detta missgynnande har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Därefter har arbetsgivaren att visa att diskriminering inte har skett, d.v.s. ge en godtagbar förklaring till att den sämre behandlingen saknar samband med någon diskrimineringsgrund.

Diskrimineringsgrunden måste inte utgöra det enda motivet till missgynnandet. Diskrimineringen eller missgynnandet behöver heller inte vara avsiktligt och arbetsgivaren behöver inte haft vilja att missgynna.

Diskrimineringsförbudet omfattar både direkt diskriminering och indirekt diskriminering. Med indirekt diskriminering menas att arbetsgivaren tillämpar en bestämmelse, ett kriterium eller förfaringsätt som verkar neutralt men som i praktiken missgynnar personer som omfattas av diskrimineringsskyddet.

Checklista – direkt diskriminering

Man bör vara försiktig med att allt för snabbt bedöma påståenden om diskriminering innan man har hunnit göra en mer noggrann undersökning. Det är dock ingen förutsättning för diskriminering att arbetsgivaren har för avsikt att diskriminera. Man bör därför ta sig tid och noggrant granska de uppgifter arbetsgivaren lämnar som förklaringar till sitt handlande.

Om du som fackligt förtroendevald kommer i kontakt med en arbetstagare eller en arbetsökande som upplever sig ha blivit diskriminerad kan följande frågor vara till hjälp för att avgöra om diskriminering har ägt rum eller inte.

- 1. Är medlemmen arbetssökande, arbetstagare eller genomgår yrkespraktik?
- 2. Har medlemmen blivit missgynnad av arbetsgivaren på ett mer än bagatellartat sätt?
- 3. Finns det någon eller några jämförelsepersoner?
- 4. Om det inte finns några konkreta jämförelsepersoner, finns det möjligheter att genomföra en så kallad hypotetisk jämförelse? (se sid 33)
- 5. Är medlemmen och jämförelsepersonen/erna jämförbara, med andra ord – befinner de sig i en jämförbar situation?
- 6. Går det att påvisa att den påstådda diskrimineringen har samband med någon av diskrimineringsgrunderna?
- 7. Kan arbetsgivaren ge en godtagbar förklaring till sitt agerande?

Om svaret på frågorna i 1) till 6) är ja och svaret på fråga 7) är nej kan det vara fråga om diskriminering.

Checklista – indirekt diskriminering

Bakgrunden till förbudet mot indirekt diskriminering är att lagstiftaren vill få arbetsgivare att undvika förfaringssätt som kan verka neutrala men som i praktiken utestänger vissa grupper som har skydd i lagstiftningen. Det går inte på förhand att bestämma vilka kriterier som i alla sammanhang utgör indirekt diskriminering. För att undersöka om en bestämmelse, kriterium eller förfaringssätt innebär indirekt diskriminering kan man göra en intresseavvägning i fyra steg.

- 1. Har bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet ett berättigat mål?
- 2. Är bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet en lämplig åtgärd för att uppnå målet.
- 3. Är bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet nödvändigt för att uppnå målet?
- 4. Finns det något alternativt förfaringssätt som uppnår målen men som inte är diskriminerande?

Exempel på krav/kriterium som kan vara indirekt diskriminerande krav på svensk värnplikt och viss kroppslängd.

Trakasserier

Även trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera finns det förbud mot i diskrimineringslagen. De flesta fientliga psykiska eller fysiska handlingar som har samband med den utsatta individens kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnicitet, religion, trosuppfattning, funktionshinder eller ålder kan vara trakasserier enligt diskrimineringslagen. Det kan vara något som sägs – ett skämt, förlöjligande, jargong, förolämpningar, utfrysning ur gruppen eller fysiska handlingar - som vållar obehag. Sexuella trakasserier är ovälkomna handlingar av sexuell natur. Det kan röra sig om såväl fysiska närmanden som stötande kommentarer eller att till exempel sätta upp pornografiska bilder på arbetsplatsen. Utöver diskrimineringslagens skydd finns även Arbetmiljöverkets föreskrifter om åtgärder mot kränkande särbehandling i arbetslivet (AFS 1998:17), se även sida 25.

Arbetstagaren avgör själv vad vilka handlingar och beteenden som denne anser vara kränkande. En förutsättning för att en handling eller ett beteende ska anses vara kränkande utifrån diskrimineringslagen är att den som trakasserar är arbetstagare hos arbetsgivaren och känner till den utsattes kön, könsöverskridande identitet, etnicitet, religion, trosuppfattning, funktionshinder eller ålder.

När och om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet blivit utsatt för trakasserier, eller sexuella trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnicitet, religion, trosuppfattning, funktionshinder eller ålder är arbetsgivaren skyldig att utreda frågan och i förekommande fall vidta skäliga åtgärder för att förhindra trakasserier i framtiden

Checklista – trakasserier

Arbetsgivaren har ett utrednings- och åtgärdsansvar vid en anmälan om trakasserier enligt diskrimineringslagen. Följande punkter kan vara till din hjälp om du kommer i kontakt med någon som upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier.

- 1. Uppfyller de beskrivna händelserna kraven enligt diskrimineringslagen?
- 2. Är "gärningsmannen" en arbetstagare hos samma arbetsgivare?
- 3. Kände gärningsmannen till, eller borde ha känt till, "offrets" kön, könsöverskridande identitet, etniska tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuella läggning när trakasserierna ägde rum?
- 4. Var "gärningsmannens" uttalanden eller handlingar ovälkomna?

Om svaren på samtliga frågor under 1) till 4) är – ja – kan det vara fråga om trakasserier enligt diskrimineringslagen.

Förbud mot repressalier

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för diskriminering, påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning om diskriminering. Något motsvarande skydd finns inte för arbetssökande. Skyddet mot repressalier omfattar även formlösa klagomål som t.ex. klagomål till en chef och medverkan i en utredning där någon för egen del eller för någon annans del påtalar att arbetsgivaren inte fullgör sina åligganden enligt diskrimineringslagstiftningen.. Ett exempel på repressalier är att arbetstagarens arbetsvillkor försämras. Det kan även vara fråga om försämrade arbetsuppgifter, en större arbetsbelastning, onormala krav på övertid, uteblivna förmåner eller något liknande som drabbar arbetstagaren.

Hur hanteras ett diskrimineringsärende?

Diskrimineringsärenden är inte sällan svåra att utreda och bedöma. På centrala förbundskansliet finns kompetens för att handlägga diskrimineringsärenden. Handläggningen sker tillsammans med läkarföreningen som har kännedom om lokala förhållanden och som kan ta fram nödvändig information och underlag. Under ärendets gång är det också mycket viktigt att medlemmen själv deltar aktivt, exempelvis med att ta fram skriftliga underlag och genom att redogöra för ett händelseförlopp.

När en enskild medlem tar kontakt med sina förtroendevalda angående diskriminering bör den förtroendevalde så snart som möjligt efter att medlemmen hört av sig kontakta läkarföreningens styrelse eller förbundets medlemsrådgivning för diskussion. Detta eftersom ärendena efter en tid preskriberas och förbundet då inte kan driva dem. Det är därför bra om läkarföreningen utarbetar rutiner och former för hantering av diskrimineringsärenden.

Medlemmen kan också vända sig direkt till DO för att få sin sak prövad. I sådana fall vänder sig DO till förbundskansliet för att höra om förbundet kan ta över ärendet. Om förbundet åtar sig ärendet blir hanteringen densamma som om medlemmen vänt sig direkt till läkarföreningen eller förbundet för rådgivning och hjälp. Om förbundet beslutar att inte driva ärendet görs en bedömning hos DO.

Hanteringsordning

Ärendenas handläggning skiftar naturligtvis från fall till fall, men i stora drag kan handläggningen av ett ärende se ut så här:

Medlemmen anger själv att han/hon anser sig vara diskriminerad. Medlemmen behöver vanligtvis uppmanas att skriva ner sin berättelse. Denna blir utgångspunkt för de fortsatta kontakterna och kan även utgöra underlag för förbundets inledande bedömningar av hur ärendet ska handläggas. Medlemmen har alltid rätt att föra sin fråga på tal och få sin sak bedömd av förbundet.

- Skriv upp datum för kontakten med medlemmen.
- Agera omedelbart – lägg inte i att-göra-högen!
- Kontakta styrelsen och/eller förbundet.
- När medlemmens skriftliga handlingar kommer till förbundet utses en handläggare.

Preskriptionstiden börjar löpa från det att frågan kom till läkarföreningens kännedom, vanligtvis fyra månader. Vid uppsägning eller avsked gäller mycket kort preskriptionstid. (Sju dagar från det att händelsen kom till läkarföreningens kännedom.)

- Handläggaren kontrollerar eventuella preskriptionstider. Om medlemmen skrivit till DO tas kontakt med medlemmen för att kontrollera att medlemmen vill att förbundet driver ärendet.
- Diskussion och samråd om handläggningen. Tid för förnyad kontakt avtalas.
- Medlemmen och diskrimineringsombudsmannen ges besked om förbundets fortsatta handläggning av ärendet.

Därefter vidtar förnyade avstämningar och diskussioner om den fortsatta handläggningen mellan läkarföreningen, förbundskansliet och medlemmen.

- Behöver utredningen kompletteras eller är den tillräcklig för att göra en bedömning av om ärendet ska drivas rättsligt?

Om förbundet efter utredning finner det möjligt att driva ärendet som en s.k. tvisteförhandling upprättas en lokal tvisteframställan av det centrala förbundskansliet. Denna ges in till arbetsgivaren, normalt av den lokala läkarföreningen och i vissa fall av centrala förbundskansliet. För det fall förbundet bedömer att ärendet inte kan drivas vidare lämnar vi besked till läkarföreningen och medlemmen om detta. I förekommande fall meddelas även DO.

- Läkarföreningen inger eventuell tvisteframställan till arbetsgivaren.
- Besked lämnas till medlem och i förekommande fall DO.

Utgångspunkten är att läkarföreningens representanter driver den lokala förhandlingen. I förekommande fall kan dock tjänstemän från det centrala förbundskansliet ge stöd till läkarföreningen vid förhandlingen.

När den lokala tvisteförhandlingen avslutats ska kontakt tas med handläggande tjänsteman på förbundskansliet.

- Avvakta inte att protokoll från förhandlingen har upprättats innan kontakten tas med förbundskansliet.

Om den lokala tvisteförhandlingen avslutats i oenighet förs diskussion om fortsättning till central tvisteförhandling. En central tvisteförhandling handläggs av förbundskansliet med det stöd som behövs från läkarföreningen.

Om en central tvisteförhandling slutar i oenighet tas beslut om ärendet ska prövas rättsligt i arbetsdomstolen (AD). En dom i AD kan inte överklagas.

Kränkande särbehandling

Med kränkande särbehandling menas återkommande och klandervärda handlingar som riktas mot enskild arbetstagare. Kränkningar och trakasserier är ovälkommet för den som utsätts och de behöver inte ha någon anknytning till grunder som har skydd i diskrimineringslagstiftning. Det är alltid den som anser sig vara utsatt för trakasserier som ska ges möjlighet att definiera vad kränkningen består i. Trakasserier och mobbning oavsett orsak i arbetslivet är inte tillåtet. Arbetsgivare ska planera och organisera arbetet i sin helhet så att kränkande särbehandling förebyggs. Det finns således krav på både ett planerligt arbete innan kränkning inträffat och ett krav på efterhjälpande insatser då någon utsätts. (AFS 1993:17)

Samma beteende kan alltså uppfattas som trakasserier eller kränkning av en arbetstagare medan en annan arbetstagare inte alls behöver bli illa berörd. Det gemensamma för trakasserier eller kränkningar är att de gör att en arbetstagare förhindras att utföra sitt arbete eller på annat sätt känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad.

Konflikter av det här slaget kan bli kostsamma för individen och dennes arbetsplats om de inte förebyggs och åtgärdas. Trakasserier och eller kränkning medför att individer och arbetsgrupper påverkas negativt på såväl kort som lång sikt. Det är arbetsgivarens ansvar att utreda och klargöra att kränkande särbehandling inte är förenligt med verksamheten. Nyckelpersoner i arbetet är chefer och arbetsledande personal, men även skyddsombuden har viktig roll för att förebygga.

Hur hanteras ett ärende gällande kränkande särbehandling?

Kränkning kan aldrig accepteras oavsett vad det gäller eller vem som utsätts. Det ska finnas rutiner för att fånga upp tidiga signaler för att åtgärda bakomliggande orsaker. Den som utsätts för kränkande särbehandling snabbt ska få hjälp och stöd.

Ärenden om kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier är ofta känsliga och svåra att hantera. Rollen som fackligt förtroendevald och företrädare för individen och rollen som kollega, eller arbetskamrat kan vara svåra att separera. Kontakta därför gärna läkarförbundets styrelse eller förbundskansliet för att få råd och stöd.

Bra att tänka på:

- Be medlemmen skriva ner allt det inträffade; ord, handlingar, datum, klockslag, vittnen etc.
- Medlemmen behöver säga ifrån att de kränkande särbehandlingarna är ovälkomna.
- Med medlemmens tillåtelse informeras så snart som möjligt närmaste chef eller överordnad chef om vad som har hänt. Begär att arbetsgivaren snarast vidtar åtgärder för att den kränkande särbehandling ska upphöra. En sådan åtgärd kan t.ex. vara medling. Företagshälsovården kan också vara en hjälpande resurs.
- Om medlemmen inte vågar eller vill anmäla utan bara vill rådfråga vad som kan göras kan en personalkonsulent eller företagshälsovården kontaktas före chefen kontaktas.
- Skyddsombudet kan med stöd av arbetsmiljölagen, 6 kap, 6a§, begära att arbetsgivaren utreder om det förekommer kränkande särbehandling på arbetsplatsen på kollektiv nivå, en s.k. psykosocial arbetsmiljöromd. Då behöver inte en enskild individ hängas ut i ett första skede.
- Som facklig företrädare kan du begära en förhandling med arbetsgivaren och kräva att åtgärder vidtas.

-
- Om du som förtroendevald arbetar i närheten av den utsatte kan en jävssituation uppstå. Då bör läkarföreningens styrelse kontaktas och ärendet lämpligen hanteras av en förtroendevald som inte är lika nära kliniken/avdelningen. Det är därför bra om läkarföreningen har en hante-ringsordning för denna typ av ärenden.
 - Begär att arbetsgivaren utför en utredning. Utredningen ska klarlägga vad som har hänt och vilka åtgärder som har vidtagits/bör vidtas.
 - Det är viktigt att det skrivs protokoll där det tydligt framgår vad som har bestämts och vilka åtgärder som ska vidtas och av vem.
 - Om samtal förts med den som trakasserar eller kränker en person och kränkningarna ändå fortsätter eller om beteendet är att betrakta som alltför allvarligt bör den som är utsatt vända sig till sin verksamhetschef eller personalchef. Personalansvarig/chef har då till uppgift att:
 - identifiera de inblandade
 - göra en noggrann utredning av vad som inträffat
 - ge de inblandade möjlighet att uttala sig
 - vidta åtgärder så att kränkningarna/trakasserierna upphör.

Centrala begrepp

Aktivt åtgärdsarbete syftar till att förebygga diskriminering i det individuella fallet och till att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet generellt oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

Direkt diskriminering: Ett missgynnande där en jämförelse ska göras med någon annan, verklig eller tänkt person, i en jämförbar situation.

Diskrimineringsersättning: Ersättning vid diskriminering. Den kan utgå som ersättning för den kränkning som överträdelsen inneburit, samt ekonomisk ersättning motsvarande den inkomstförlust den diskriminerade åsamkats p.g.a diskrimineringen.

Funktionshinder: Varaktiga begränsningar av en persons funktionsförmåga till följd av en skada eller sjukdom. Diskrimineringsförbudet omfattar sjukdomar eller skador som fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller som kan förväntas uppstå. Det innebär bl.a. att hivsmitta, psykisk sjukdom och MS kan omfattas av förbudet. Däremot omfattas inte anlag för sjukdom.

Hypotetisk jämförelse: Finns ingen annan arbetstagare i jämförbar situation kan jämförelse göras med tidigare anställda eller med villkor som gäller i branschen.

Indirekt diskriminering: Ett missgynnande där missgynnandet sker genom en till synes neutral bestämmelse eller liknande som särskilt missgynnar en person som omfattas av en diskrimineringsgrund.

Instruktioner att diskriminera: Att ge instruktioner till någon annan att diskriminera, direkt indirekt eller genom trakasserier.

Jämställdhetsplan: För jämställdhetsarbetet finns krav på skriftlig plan för arbetsgivare med fler än 25 anställda vart tredje år.

Med **Könsöverskridande identitet** menas att en person inte identifierar sig som kvinna eller man.

Med **Könsöverskridande uttryck** menas att en person genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Lönekartläggning: I syfte är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera löner och andra anställningsvillkor.

Positiv särbehandling: Åtgärder som är led i att främja jämställdhet mellan könen.

Proportionalitetsprincipen: Det finns möjlighet att göra undantag från förbudet att diskriminera om det finns ett berättigat syfte med den aktuella särbehandlingen och om det är fråga om lämpliga och nödvändiga medel för att uppnå syftet.

Repressalieförbud: Arbetsgivare får inte utsätta arbetstagare för repressalier p.g.a. att arbetstagaren anmält eller påtalat diskriminering, medverkat i en utredning, avvisat eller fogat sig i trakasserier som lagen förbjuder.

Trakasserier och sexuella trakasserier: Ett kränkande uppträdande som har samband med en diskrimineringsgrund.

Ålder: "Uppnådd levnadslängd". Alla människor har en ålder och omfattas av denna diskrimineringsgrund.

Om du vill veta mera – adresser, länksamling och kontaktuppgifter

Sveriges läkarförbund, www.lakarforbundet.se

Box 5610, 114 86 STOCKHOLM,

Medlemsrådgivningen: medlemsradgivningen@slf.se, 08-790 35 10

Föreningen Homosexuella Läkare, www.gaydoctor.se

Sveriges Kvinnliga Läkares Förening, www.lakarforbundet.se/klf

Arbetsmiljöverket, www.av.se,

112 79 Stockholm, arbetsmiljoverket@av.se, 08-730 90 00

- www.av.se/lagochrott/afs/
- www.av.se/publikationer/
- www.av.se/skyddsombud/

Diskrimineringsombudsmannen – DO, www.do.se

Box 3686, 103 59 Stockholm, do@do.se, 08-120 20 700

OFR – Offentliganställdas förhandlingsråd

www.ofr.se/Menu/Material

- Om diskrimineringslagen - en facklig handbok
- Systematiskt arbetsmiljöarbete - gör så här!
- En lathund om hur man hanterar kränkande särbehandling

Handisam – Myndigheten för handikappolitisk samordning

www.handisam.se

- Riv hindren – riktlinjer för tillgänglighet

Hur kan vi arbeta praktiskt?

Värderingsövningar:

Växthuset

Växthuset är en enkel metod för att kartlägga förekomsten av diskriminering och trakasserier, eller risk för diskriminering, på arbetsplatserna.

www.do.se/Vaxthuset

Utbildningsmateriel för en förbättrad arbetsmarknadssituation för människor med funktionshinder.

www.hso.se/vad-vi-gor/Material/Utbildningsmateriel/

Motivationspaketet

Medveten rekrytering för mångfald.

www.annorlundaarbetsliv.se/Motivationspaket

Fritt Fram för en god arbetsmiljö

www.frittfram.se

Hur påverkar föreställningar om kön, etnicitet och sexuell läggning bemötande?

Syftet med broschyren är att bidra med idéer som ger inspiration till ett öppnare arbetsklimat.

www.rfsl.se/public/Samspelet.pdf

Sunt liv

En webbplats för dig som arbetar i en kommun, ett landsting eller en region. Den ger kunskap, stöd och inspiration till alla som vill förbättra sin arbetsmiljö, livsstil och hälsa.

www.suntliv.nu

FAS

Som stöd till lokalt arbetsmiljöarbete finns ett dialogverktyg riktat till arbetsplatserna. Det finns också verktyg för planering av arbetsmiljöutbildningar och upphandling av företagshälsovård.

www.ifas.se